

神奈川、昭47不4、昭51.12.3

命 令 書

申立人 総評全国一般労働組合神奈川地方本部

被申立人 昭和無線工業株式会社

主 文

- 1 被申立人は、申立人の組合員A1に対し、昭和46年4月26日以降次の措置を含め、同日づけの配置転換命令及び同年8月17日づけ懲戒解雇処分がなかったと同様の状態に回復させなければならない。
  - (1) 原職又は原職相当職に復帰させること。
  - (2) 昭和46年8月17日以降同人に支払われるべき賃金及び一時金相当額に年5分相当額を加算した金額を支払うこと。
- 2 被申立人は、組合員の保証人、若しくは父兄への手紙、社内放送又は職制を介して、申立人組合をひぼう中傷し、申立人組合からの脱退をはかるなどして申立人の運営に介入してはならない。
- 3 被申立人は、本命令交付後1週間以内に下記の文書を縦1メートル以上、横1メートル以上の木板に明記し、被申立人の神奈川工場正面入口の見易い場所に毀損することなく、14日間これを掲示しなければならない。

誓 約

会社が、総評全国一般労働組合神奈川地方本部湘南地域支部昭和無線工業分会の運営に支配介入し、かつ、A1組合員に配転を命じ、これを拒否したことを理由に同人を解雇したことは不当労働行為でありました。

会社は、これを厳しく反省し、今後かかる行為を再び行わないことを誓約します。

昭和 年 月 日

総評全国一般労働組合

神奈川地方本部

執行委員長 A 2 殿

同湘南地域支部昭和無線工業分会

分会長 A 3 殿

昭和無線工業株式会社

代表取締役社長 B 1

同神奈川工場

工場長 B 2

理 由

## 第 1 認定した事実

### 1 当事者

(1) 申立人（以下「組合」という。）は、総評全国一般労働組合の神奈川県下における組織であるが、昭和49年12月21日神奈川金属機械産業労働組合（以下「神奈川金属」という。）が、その第12回大会において解散し、その盟下において被申立人会社神奈川工場の従業員をもって組織された昭和無線工業分会（以下「分会」という。）所属の組合員が同日申立人組合に加盟の意思を表示し、同組合は同年同月27日これを承認したので、前に神奈川金属が当委員会に申立てた本件不当労働行為事件を承継すべきものであるとして、本手続に加入したものである。

(2) 被申立人会社（以下「会社」という。）は、電子機器部品の製造販売を業として、東京本社と神奈川、茨城、富山の各県下に工場を有する株式会社である。

### 2 A 1 への配転命令と同人の解雇

A 1（以下「A 1」という。）は、昭和42年3月東京農工大学工学部工業化学科化学工業専修課程卒業後会社に入社し、同社神奈川工場工作事業部成形課に所属し、同課技術

係、生産管理係を経ながら勤務してきたものである。

会社は、従来の生産販売の対象たる電子電気関連機器の部品として該当するものには一般消費者向け民生機器の分野の中（A）「音」の出る家庭電器（白黒・カラーテレビ、ステレオ、テープレコーダー、ラジオ）の部品「音響部品」、（B）「音」の出ない家庭電器（クーラー、冷蔵庫、掃除機）の部品「家電部品」及び（C）産業用機器の分野で電子計算機及びその周辺機器用の部品「産業機器部品」とがあり、上記（B）（C）とを併せて「特機部品」と称し、（A）の「音響部品」に対せしめていた。

昭和22年ごろから、会社は、その「音響部品」の製造販売に重きを置いてきたが、同40年ごろからは「特機部品」の販売についてその強化方針を樹立、同部門の開拓促進、同業者間との競争の立遅れの回復等を理由として、A 1の特機部品事業本部事務機部品事業部販売課（本社）への配転を昭和46年4月26日口頭をもって同人に伝達した。

会社は、すでに昭和43年ないし44年ごろに営業員人選基準を作っており、それは文書ではなく営業運営会議若しくは部長会における了解事項として存在するもので、その基準は（a）一定の学歴と社内経験を有する者及びこれと同等の者（b）一定の職歴を有する者（c）営業的センスを有する者の三つであり、A 1の配転もこの基準によったものであるとしている。

A 1は、分会活動が不可能になるとしてこの配転命令に従わなかったので、会社は、人事権の行使を妨ぐ秩序違反等を理由に同年8月17日A 1を懲戒解雇した。

### 3 A 1と寮及び共助会との関連

- (1) A 1の入社当時、即ち昭和42年ごろには、会社には労使一体で運営されていた親睦組織である「共助会」が存在し、茨城、富山にも同趣旨のものが存在した。なお、当初神奈川工場は本社の共助会に属していたが、その後昭和43年7月11日共助会神奈川支部として発足し、また、同45年5月独立して神奈川共助会（以下これらを通じて「共助会」という。）となった。
- (2) 会社には従業員用の独身寮があったが、同人は、入社後寮生活上の体験からその運営の自主性の獲得と、生活改善のために行動した（たとえば42年8月寮役員の公選、

同年11月寮設備の改善のための要求実現、44年9月寮費についての会社との折衝等)。

- (3) また、A1は共助会の場を通して労働条件の改善等共助会の従来が存在理由からは異質な行動をなしその改革にまでそれは及んだが、これらには同人の他、多数の共助会役員及び会員が同調した。
- (4) 一方、A1は、同僚のA4、C1とともに神奈川金属に加入し昭和44年7月ごろ神奈川工場内に分会を結成していたが、従来のまた当時の会社の労務政策が、少数をもって結成されている分会及び組合員に対し厳しくはね返るであろうとの推測のもとに非公然のまま過し、(共助会の存在を利用して漸進的に労働条件の改善を期そうとの方針から) やがての公然化を期していた。
- (5) A1及び同人を中心とする共助会の労働条件向上に関する活動の概略は以下のとおりである。

A1は、44年6月に共助会事務局長となり、翌45年1月には、「共助会ニュースNo.1」を発行、同年4月には、各職場でアンケート調査や懇談会が行われたうえ、作業衣、安全靴、更衣室、風呂等々の改善要求がまとめられ、これらは同年5月1日の「共助会ニュースNo.3」に掲載された。

- (6) 45年6月、A1が共助会会長に選出されるに及んで、その役員にも同調者が増加し一段と活発化の度を高めることとなるが、その主なものは以下のとおりである。

ア 45年7月、A1会長が職場要求について会社と交渉のうえ作業服の3着貸与、及びウオータークーラの職場設置を実現したこと。

イ 同年8月職場でアンケートを取り要求事項を集計

ウ 同年同月以降職場懇談会を利用し職場要求を会社に提出

エ 同年10月表面処理課で危険手当3,000円の獲得

オ 同年12月共助会臨時幹事会でパートタイマーの人員整理問題を取り上げ、共助会ニュースをもってこれを報知し問題化したが、この点については結局その達成を断念した。

カ 46年2月から4月にかけて、労働基準法36条協定に関してアンケートをもとに会

社と交渉、時間外手当の未払分を請求

キ 同年4月、労働時間短縮交渉に関して「本社共助会」と連携をとる。

#### 4 A1の配転とその前後

(1) A1は、昭和46年4月の共助会の会長の改選期において200名以上のすいせん者を得、同年同月26日開催予定の幹事会において、会長に再選されることは決定的な形勢にあった。

(2) 昭和46年4月26日、A1は共助会定例幹事会で会長（再選）にすいせんされた。

そして、それより少くも3時間位前に、同人は、本社（東京）特機部品事業本部事務機部品事業部販売課への配転命令を口頭で受けた。もっとも、その話合いは会社側から同年3月30日ごろB3音響部品部長（元神奈川工場長）を通して受けており、それらに対しては自己の希望（少くも向後1年は従前の職場で研鑽したいし、また、固有の疾病の治療にも事欠かしたくない）を表面的に伝えてきたが、後述の組合公然化に至る動機及び共助会での過去、現在、未来にわたるA1の立場を客観的に把握すれば、これを摩擦少なく拒否したものと推測される。

そして会社のA1に対する上記の最終意思決定は、同年同月22日であることが認められる。

(3) 同年同月28日、会社のA1に対する配転命令の発動に対して、その撤回を要求する会員約20名が、神奈川工場長に要請におもむいたこと、同日A1は会長推せんを辞退したことののおのおのが認められる。

#### 5 組合公然化とその前後

(1) 昭和44年7月4日「大和分会」の名をもって結成された分会は、その後「夜明け分会」と改称されて非公然に活動していたが、昭和46年5月19日公然化された。なお、公然化当時の分会員数は174名で、その直後に234名にまで増加したが、同年10月には110人に減少した。

(2) A1の陳述するところによると、なぜ組合を公然化するようになったか、について、A1が東京（本社）に行ってしまったら組合の公然化ができない、また配転そのもの

に対する職場の空気も公然化を求めたとする。(これより後同年同月27日昭和無線工業本社労働組合結成、同6月5日昭和無線工業富山工場労働組合結成、同年同月16日昭和無線工業本社労働組合茨城支部結成、同年同月19日共助会解散、さらにその後同年7月20日昭和無線工業株式会社神奈川工場労働組合が結成された。)

(3) 上記(1)の公然化に伴い、分会の結成されている事実を昭和46年5月20日会社に通知がなされ、その日以後A1の配転命令の撤回をも含んで同年8月9日までに数回団体交渉が持たれ、その推移に合わせて同年6月25日以降同年7月1日までの間数回にわたりストライキが行われた。しかし、結局分会の要求は入れられなかった。

6 昭和45年以降、A1解雇に至るまでの共助会とこれをめぐる動きに対する会社の対応

(1) 昭和45年5月には、それまで共助会の幹部として活躍してきたC2支部長、C3副支部長が本社に異動させられている。

(2) A1の会社寮及び共助会を通しての生活、労働条件の改善要求のありかたについては既述のところであるが、その積極的な行動と、昭和45年6月A1の共助会会長に就任後の共助会の実態とその人の存在に対し、会社は、逐次注視するようになっていた。

たとえば、同年12月当時のB4工場次長は、A1を呼び出し「今回のような問題があるので(パートタイマー整理問題)極東事情研究所に泊り込みで行き、いろいろ勉強してきた。うちみたいな会社は民青同がしやすい、君は民青同を知っているか、今の共助会は民青同と誤解されやすい、共助会は行事だけやるべきだ」等と申し向けた。

そして、同46年以降は共助会幹事会の場にB4次長以下職制も積極的に臨場するようになり、「共助会ニュース」にも会社側の検閲が行われるようになり、その後(管)印のないものの発行は許されなくなった。

(3) 同年4月初旬、組合員A5がB1社長宅で、社長夫人B5(社長室長)から「A1は危い人間だ」と云われ、続いて右A5の夫であるA4が、社長からは「組合ができそうだが、アカ系の組合だったら何億円かけてもつぶす」と、また前記社長夫人からは共助会の幹事をやめるようにそれぞれ云われた。

(4) 昭和46年4月19日からB 2が入社し、同年5月21日から同社神奈川工場の副工場長として勤務するに至った。

ア 同人の社外から入社し前記地位に就任するに至った経緯は、就任した年の前年、即ち昭和45年12月末に元神奈川工場であったB 3から就任を求められ、その後会社役員とも接触、なかんづく昭和46年2月以降B 6専務、B 7人事部長、B 1社長、社長夫人とも会合、結局その招致に応じて入社したものである。

イ なお、同人は入社前の経歴において、労働組合対策等の労働問題について多年その実務を経てきたものであり、时期的にもA 1の配転、分会の公然化に即応するがごとく入社したものである。

ウ ちなみにA 1の上司であったB 8課長は、昭和45年11月には本社総務部に転勤し、B 9部長が同46年1月退社して、同年5月ごろまでA 1の属する職場の上述の上司は空席であり、その管理職が充足されないままであった。

そして、同年5月10日その空席の部長の席に本社からB 10課長（労務）が成形部長兼工作事業部次長として着任した。

(5) 分会公然化後、すなわち昭和46年7月1日代表取締役社長B 11（当時）は、毎月慣例の本社の朝礼の際、放送施設を通し「神奈川の労働組合は非合法組合である。新宿あたりの暴力団のように人の顔を見たといっちはいんねんをつける類と同じで困ったものだ。」と述べた。

慣例によれば神奈川工場でもこれを録音をもって放送するのに、この時に限り録音不良を理由に放送されなかったが、上記の内容が本社で放送されたことについて本社従業員から連絡があり、分会の知るところとなった。

(6) 上記(5)と同じく、5(3)掲記のころ、すなわち同年7月2日づけ封書をもって、B 11社長差出人、組合員の父兄及び保証人に対し別添のような文書を送達した。

(7)ア 同年12月2日分会員A 6は、B 12工場長から工場長室に呼び出され、「君とA 1達とはもう行く方向が全然違うんだ。A 1は、プロとして労働運動家として充分飯が食っていける男なんだ。」「分会があると会社がつぶれる。」「分会に属している人

間一人一人が会社にとっては敵だよ。」等いわれた。

イ 同年6月20日、組合員A4の父がB5社長室長からの招致で社長宅に出向いた折、同人から「神奈川工場にある組合は共産党系の組合で会社をつぶしてしまう。A4を組合からやめさせてもらいたい。A4はA1にだまされている。そういうことを本人にもわかってもらうように親から説得してほしい。」と言われた。

## 第2 判断及び法律上の根拠

### 1 当事者について

認定した事実中の1(1)申立人の地位の承継に対する、被申立人の反論と却下を求める陳述及びこれに対する当委員会の判断は、さきに本件当事者間における不当労働行為事件として当委員会に係属し、そのうち分離終了した部分(神労委昭和47年(不)第4号)に関し、昭和50年12月5日発令された命令の、第2判断及び法律上の根拠の中、特に当事者についてと題して判断された部分と同一であり申立人は適格と認められるからここにこれを引用する。

### 2 A1への配転命令(解雇処分)についての、組合活動と会社の人事権の行使

組合は、会社のA1に対する配転命令、解雇処分は共助会を通じてなした組合の行為の故をもってなされたものであって、不当労働行為を構成するものでありその救済を求めるとなすに対し、会社は、自己の業務上の必要に基づくものであり、不当労働行為たり得るものではないとし、また、共助会活動は知っているが組合の存在を知らず、ましてA1の活動が組合活動たることも知らなかった旨も述べている。

そこで、従来の共助会活動の実態と労働組合の行為、会社の人事権の行使(配転)の必要性の有無を通じ不当労働行為の成否について述べる。

(1) A1の入社当時(昭和42年3月)会社に共助会が存在し、その性格は親睦を旨としていたものであった(認定事実3(1))が、「認定事実3(5)(6)」に記載のとおり共助会はそのころから新たに従来の親睦組織たる性格を脱皮して、むしろ労働者が自主的に労働条件の維持改善、その他経済的地位の向上を図ることをも目的とする団体に変質してきていることが認められる。

したがって共助会を利用したA1らの活動は少くとも労働組合結成の準備活動として認められ、またA1の活動は労働組合法第7条1号にいう「労働組合を結成しようとしたこと」と認めるに十分であり、その活動は「認定した事実5」の分会公然化後によどみなく引継がれて行くのである。

そして、たとえ会社がすでに昭和44年7月4日非公然に分会が結成されその中心人物がA1であるとの事実を知らなかったとしても、「認定した事実6(2)、(3)」記載の会社の言動、特に共助会ニュースの規制及び社長、社長室長のA4夫妻に対する言動からすると会社は昭和46年4月前には上記の共助会の性格の変ぼうはもとより、分会についてある程度の実情を察知していたものであるとともに、これとA1の活動を好ましからざるものとして対処していたことが推認される。

(2) 会社は昭和46年4月26日、A1に配転を発令したのは、業務上の必要からの人事権の行使であり、組合からこれに関し非を問われるいわれはないと反論する。

そして「認定した事実2」の事業上の方針から、また、営業員人選基準に基づき会社内部において同年同月10日これを内定し、同月22日最終決定をみたうえ、上記26日にA1に対し口頭伝達したものであるという。

そこで、それが必要であったか否かを問うには前記、事業上の方針はこれをさておき、より具体性を有する営業員人選基準に基づくその選考の状況を採り上げる。

その営業員人選基準は、「認定した事実2」に既述のとおり文書において存在するのではなく、営業運営会議若しくは部長会における了解事項として存在するもので、その内容は下記のとおりであるとしている。

- (ア) 大学卒業者で2年～4年の社内経験を有する者（ないし同等の経験者）
- (イ) 製造工程（組立、部品製造）、設計部門、生産管理に携ったことのある者
- (ウ) 対人折衝にすぐれた営業センスを有する者

しかしながら、たとえ会社内部の問題とはいえ、その決定機関とその具体的決定状況についても必ずしも首尾一貫しておらず、また上記人選基準の(ア)は会社の選考該当者の対象20名の内、結局営業要員に決定したのは（昭和46年4月10日）6名であり、

その内社内経験 2 年～4 年の者が 3 名、社内経験 1 年の者が 3 名であった。(イ)についてはその対象者は相当数に及び得、また昭和46年度では特機部門の A 1 受入れ側で素材、及び成形に関する基礎的、専門的知識が必要であったのか否かについても会社側の見解が固定的ではない。(ウ)については選考側の相当の主観において左右される。

以上のように、一応会社に営業部門の強化方針はあったとしても、A 1 の所属課の上司が空席で手薄なときに同人が営業要員に選ばれたとする合理的根拠に確たるものは見られないところ、前記配転が命令された日は、A 1 が共助会会長に推せん必至の状況下であり、また労務管理の経験者を社外から招致したり、神奈川工場に本社労務課長を送るなど会社が労務対策の布陣を強化した時期にも当ること、当日、全社で異動があったのは A 1 ただ一人であったこと及び共助会ニュースの規制に見られるように会社が共助会活動をきらい、これを抑えようとしていたこと等々をあわせて考慮すると、A 1 に対する東京本社への配転命令は、会社が共助会から中心人物たる A 1 を切り離しその弱体化をはかったものと認めざるを得ない。

そうして、前述のように共助会活動が少なくとも「労働組合を結成しようとしたこと」と評価され、その配転命令が、これに応ずれば組合活動を困難にするという A 1 自身に対する不利益取扱に当たる以上、本件配転命令は労働組合法第 7 条第 1 号の不当労働行為に該当するものと判断される。

### 3 A 1 に対する懲戒解雇処分について

昭和46年 4 月 26 日の A 1 に対する配転命令が前述のように、不当労働行為に該当するのであるから A 1 がその配転命令を拒否してこれに応じなかったとしても同人に責めらるべきものはなく、分会公然化以降同人を中心として分会をあげてその撤回闘争にとりくんだことも組合活動の正当性を逸脱するものではない。したがって会社がその命令に違反したとして昭和46年 8 月 17 日、同人に対してなした懲戒解雇の意思表示もまた前記法条に該当する不当労働行為である。

### 4 会社の組合に対する支配介入について

(1) 組合の主張する会社の支配介入行為について会社は以下のごとく反論する。

ア 「認定した事実6(5)」の朝礼の放送について、会社は、本社で行った放送の内容は一に常識的な内容のもので、組合をひぼう、中傷するような内容のものではなく、また神奈川工場で放送しなかったのは録音状態が悪かったからであると主張している。

イ 「認定した事実6(6)」の保証人・父兄に対する文書について、会社は、従業員の父兄、保証人等からの問合せに答えるためのものであり他意はないという。

ウ 「認定した事実6(7)ア」の組合員A6とB12工場長(当時)の対談について、会社は、その事実は必ずしも争わず、同工場長の人柄が明朗闊達でかかる言辞を弄するはずがない、また疎甲第61号証の基をなす録音テープは録音状態がいささか不良である等の理由でこれを否認する。

また、「認定した事実6(7)イ」の社長室長のA4の父に対する言動についてB5社長室長とA4とは同郷の出身であり、両親が上京した折には、あいさつのために面会しているのであり、その内容も私的な事柄のみであるとする。

(2) しかしながら、上記(1)アについては、「認定した事実6(5)」に述べた投書があったこと、神奈川工場で本社の朝礼の録音が放送されなかったのがその時1回限りであったこと、また会社側証人の「十分な話し合いもせずいきなりストをするようなことは、いくら組合の権利とはいえ好ましくない(との内容であった)」との証言等を勘案すると会社の主張は採用し難く、その内容は組合に対する中傷に及んだことが推認される。

上記(1)イについては、文書がストライキに参加した組合員の保証人・父兄に対してのみ配布されたこと、その内容において組合をあたかも過激な言動及び傾向を有する団体と決めつけ、そのさん下の分会が「正常」などという巧みな言辞を弄して正常でない好ましくない行動に出ており、よって父兄においてもその教導について配慮してくれとの趣旨のものであること、当時のストライキがA1配転についての会社の方針が、昭和46年4月22日に決定的となっており、いくら会社が代替を考慮したとしても考慮の余地なく、団体交渉においても進展がない状況の中で行われたものであること等を考え合わせると、かかる会社の行為は、組合を中傷し組合のストライキを牽制するも

のであると判断される。

さらに、上記(1)ウについて、A 6 と B 12 工場長（当時）との対談は、本人の担当する仕事についてではなく個別的に呼びだしたものであり、また、上記(1)ウの A 4 の父に対する社長の言動は、昭和46年6月上旬ごろ A 4 夫妻が、ほぼ1年前より管理人を兼ね居住していた会社所有の海の家を急に立退かされたころであり、A 4 が分会の中心人物の一人であったことも考えると、会社のいずれの行為も分会を弱体化せんとする一連の所為の線上及びその延長線上にあるものと思われる。

そして、上記会社の一連の行為は、分会公然化、分会長配転、撤回闘争、同人の解雇及びこれらをめぐる団体交渉で分会と会社が極度に対立緊張関係にあった時期に行われたものであり、また、その一連の行為の過程で分会員の数が激減していることを考えると上記会社の一連の行為は、組合のストライキを牽制し、組合をひぼう、中傷し、申立人組合から分会員を脱退させ、組合の弱体化をはかったものと認められ、労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為である。

よって、労働組合法第27条及び労働委員会規則第43条の規定により主文のとおり命令する。

昭和51年12月3日

神奈川県地方労働委員会

会長 佐藤 豊三郎

(別添 省略)